

Verder in deze editie:



Sollicitanten binnenhengelen, hoe begin ik eraan? > p.4



Planlast? Weg ermee! > p.3

De nulmeting: een rijkdom aan innovatieve organisatievormen en inventieve onderwijsleerprocessen

Beste collega's,

De voorbije maand kon ik samen met Nancy en Lieven (en Diane en Yannick van de pedagogische begeleiding) in het kader van de nulmeting van ons proeftuinproject tal van gesprekken voeren met beleidsteams van onze scholen. De focus lag daarbij enerzijds op het omgaan met het lerarentekort (bijvoorbeeld door ingrepen in de schoolorganisatie of het aanpassen van het onderwijsleerproces) en anderzijds op de (her)waardering van het lerarenambt (best practices in de scholen rond teambuilding, communicatievormen, aanvangsbegeleiding, schoolcultuur,...).

We hebben het als een voorrecht ervaren om deze gesprekken te mogen voeren. Het is duidelijk dat heel wat scholen al geruime tijd investeren in innovatie en een beleid

op maat van de medewerkers en kinderen binnen de uitdagende context van o.m. het lerarentekort. De grote mate van flexibiliteit in doen en denken maken dat scholen en teams tot nog toe het hoofd kunnen bieden aan deze uitdagingen.

Deze tweede editie van de proeftuinkrant is vooral een 'inspiratiekrant', want we willen deze verhalen graag met jullie delen.

We beseffen dat niet elk idee zomaar gekopieerd kan worden naar een andere schoolcontext, maar mogelijk leidt het wel tot een kruisbestuiving waarbij elementen uit deze getuigenissen inspiratie bieden om de schooleigen puzzel te kunnen leggen.

Griet Blondiau,
Algemeen Directeur
vzw KatOBA.



SCHEUTPLANEET: EEN NIEUWE UURREGELING

In basisschool Scheutplaneet werden de schooluren onder de loep genomen. Dat leidde tot een nieuwe indeling van de schoolweek. Zo begint de school een uur later op woensdag (9.30u i.p.v. 8.30u). Dat uur wordt benut om te kunnen overleggen, waardoor avondlijke personeelsvergaderingen niet langer nodig zijn. Soms zit het hele team samen, soms gaat deze tijd naar werkgroepoverleg of onderlinge overlegmomenten tussen collega's. Een teamvergadering duurt maximaal één uur, zodat de focus behouden blijft. De invulling van het overlegmoment wordt steeds bepaald op basis van de actuele noden.

Aanvankelijk was er wat weerstand van ouders tegen deze nieuwe regeling, maar die is snel weggeëbd. Ze kregen uitleg over de nieuwe visie en merkten dat het woensdagochtenduur geen 'verloren tijd' is voor hun kinderen. Deze momenten worden kwalitatief ingevuld met o.m. sportactiviteiten, het is niet louter 'opvang'. Ook de turnleerkrachten zijn tevreden met de nieuwe regeling. Zij hadden vaak het gevoel dat ze met hun 'duimen moesten draaien' tijdens vergaderingen. De topics op de agenda moeten relevant zijn voor iedereen die aan de PV deelneemt. Het mag geen verplicht nummer zijn.

Verslagen van PV's worden in de Scheutplaneet niet meer gemaakt: die worden doorgaans toch verticaal geklasseerd. Inhouden worden verwerkt op praktijk- of ambitiekaarten, afspraken die nieuw of gewijzigd zijn worden rondgemaild en op de drive geüpdated, zodat de afspraken in één document terug te vinden zijn.

Ook voor starters biedt dit duidelijkheid: onze zoco leert hen met de drive te werken, die steeds up-to-date info bevat. Dat is véél makkelijker dan een pak verslagen doornemen.

OMGAAN MET HET LERARENTEKORT EN HET AANTREKKELIJKER MAKEN VAN HET LERARENAMBT: INGREPEN IN HET ONDERWIJSLEERPROCES

We hebben out-of-the-box nagedacht over het optimaliseren van de ondersteuning in de klas. De beste ondersteuning is deze die door de klasleerkracht zelf gebeurt. Daarom investeren we in muzische leerkrachten en iemand die techniek geeft. 2 muzische leerkrachten nemen groepje uit de klas, een mini-groep blijft achter in klas en krijgen volle bak ondersteuning op maat. Dit is een 'roulement'-systeem.

De Digisprong heeft voor een boost gezorgd. Het digischerm is bij wijze van spreken een ondersteuner. Verlengde instructie, ... wordt opgevangen.

We werken elke vrijdag voor de vakantie klasdoorbrekend. Er worden groepjes gemaakt en activiteiten georganiseerd volgens talenten van leerkrachten.

Wij hebben geen zorgleerkrachten meer, maar 'flexleerkrachten'. Zo is iedereen deel van de zorgwerking.

- Er zijn drie voltijdse lkr voor één leerjaar met 2 klassen. De flexleerkracht schuift tussen de klassen en kan op basis van de noden zijn uren indelen.

- Elk van deze 3 leerkrachten is verantwoordelijk voor de volledige leerlingengroep van die jaarklassen.

Dat vraagt overleg, maar dit kan tijdens de turnuren en de PV's.

- Als een lkr ziek is, wordt dit meteen opgevangen en is het geen 'nieuwe persoon' voor de leerlingen.
- Tussen de klassen zijn schuifwanden die makkelijk opengeschoven kunnen worden om flexibel te werken. De infrastructuur staat ten dienste van de werking.

's Morgens of na speeltijden worden geen rijen meer gemaakt: leerlingen gaan zelf naar binnen. Dit moest getraind worden, maar het veroorzaakt véél minder stress. Ze stonden lang in de rij, moesten soms weer opnieuw een rij vormen omdat het lawaaiër was, ... Dit zorgde voor stress, frustratie en verminderde effectieve lestijd. Nu staan leerkrachten verspreid in de gang om lln op te vangen. Dat verloopt vlotter.

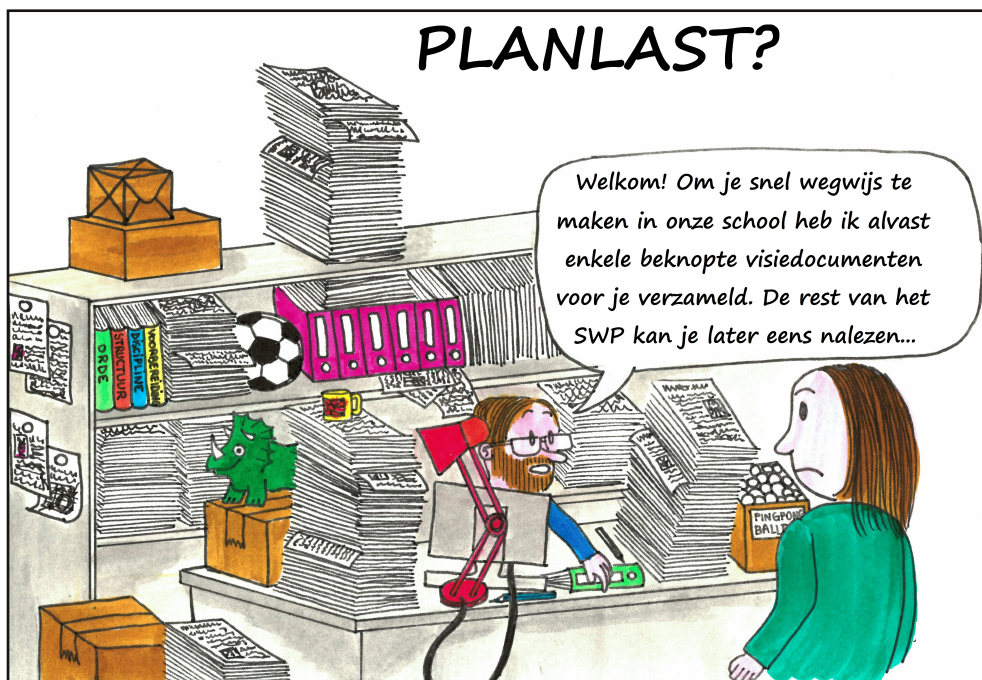
Er lopen een 16-tal ateliers in de school. De kinderen leren zichzelf beter kennen en ontwikkelen een waaier aan vaardigheden en talenten. Ook ouders worden betrokken bij deze atelierwerking, en leerkrachten worden ontlast.

De taken worden verdeeld onder een trio van leerkrachten, maar er is één vast aanspreekpunt voor ouders (de 'titularis'). Soms neemt één iemand alles rond taal op, iemand anders de opvolging van een kind met bijzondere noden, iemand alles rond zindelijkheid, iemand alles rond ouderbetrokkenheid, ... Dit zijn vaste afspraken, zo nemen we druk weg bij de titularis. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid.

In elke klas kan deze verdeling anders zijn. De directie werkt deze afspraken samen met het trio uit in augustus, dat kan pedagogisch-didactisch zijn, maar evengoed op andere vlakken. Dat leidt tot een afsprakenkader.

Afspraak is dat er hotelklassen worden voorzien. Kinderen weten bij verdeling dan meteen naar welke (vaste) klas ze gaan. Lkr zijn dan ook op de hoogte van bepaalde (zorg)noden van kinderen die bij hen komen.

PLANLAST?? WEG ERMEE!



Een goede planning is essentieel voor een schoolwerking. En goede plannen maken goed onderwijs!

Maar waar eindigt de 'planlust' en begint de 'planlast'?

Bevragingen leren ons dat onderwijspersoneel de voorbije jaren steeds meer planlast ervaart. Als gespeeld wordt naar de zaken die ze als belastend ervaren, worden meestal zaken aangehaald die niet tot de kerntaken behoren: bewakingen, werkgroepen, (avond)vergaderingen, administratie,...

Hoe slagen onze scholen er in om de druk op de schouders van onze leerkrachten te verlichten?

Kritische reflectie: wat móét, wat mág, wat kán?

Sommige scholen proberen planlast te reduceren door werkgroepen onder de loep te nemen:

- Zijn alle bestaande WG noodzakelijk?
- Wat zijn prioriteiten? Kunnen we bepaalde zaken niet gewoon tijdens de PV bekijken?

Andere scholen hebben nagedacht over het aantal bewaking dat leerkrachten presteren:

- ook andere profielen of externen inschakelen voor bewakingen?
- toezichten beperken door de schooltijd te herbekijken: is een namiddagpauze zinvol in een namiddagblok van 2 lessen? Verliezen we niet vooral veel tijd en creëren we zo geen onnodige drukte?

Nadenken over efficiëntie:

- moet álles wat gemaakt wordt ook verbeterd worden? Verbetersleutels en peer-evaluatie bieden alternatieven. Of verbeteren we gericht die zaken die ons zicht geven op evoluties of werkpunten?
- stapelen we verslagen op in kasten? Of denken we na over een (digitaal) systeem waar we steeds de meest recente info en afspraken terugvinden?

OVERLEG? Dat geeft ons planlust!

'Samen staan we sterk!' Een boutade die klopt als een bus, maar dan moet er ook tijd zijn om samen naar die sterkte te zoeken. Overlegtijd geeft ons planlust en kan een wapen zijn tegen planlast... als we het gepland krijgen!

- Sommige scholen proberen overleg en vergaderingen tijdens de middagpauze en na schooltijd tot een minimum te beperken of zelf te vermijden. U las het voorbeeld van de Scheutplaneet reeds op p. 1. Maar ook andere scholen hebben 'best practices' uitgewerkt!
 - * 2 leerkrachten en zorgleerkracht hebben elke week samen een overleg van 2 LT.
 - * op donderdag een uur vroeger stoppen zodat de PV al om 17.00u gedaan is i.p.v. 18.00u. Vooral voor leerkrachten die van ver komen is dit belangrijk.
 - * fysieke vergadermomenten beperken door in te zetten op een sterke wekelijkse nieuwsbrief.
 - * starters vrijstellen van bepaalde werkgroepen of overlegmomenten, zij hebben immers al aanvangs-begeleidingsmomenten.
 - * parallel- of graadscollega's op dezelfde momenten lesvrije uren geven zodat overleg makkelijk gepland kan worden tijdens schooltijd.
 - * kritisch bekijken wie op welk vergadermoment aanwezig dient te zijn. Het onderwerp van de vergadering dient voor elke deelnemer relevant te zijn, zoniet: vrijstellen van deelname!

SOLLICITANTEN BINNENHENGELLEN, HOE BEGIN JE ER AAN?

Onze scholen worden in toenemende mate geconfronteerd met een lerarentekort. Steeds meer oningevulde vacatures stapelen zich op websites zoals deze van de VDAB op.

Werkzoekende leerkrachten hebben de scholen en functies voor het uitkiezen. Hoe zorg je er dan voor dat ze *nét* jouw vacature oppikken? Hoe overtuig je ze daarna om ook effectief voor jouw school te kiezen? En hoe bind je ze op langere termijn aan jouw school? Hieronder lees je alvast enkele succesverhalen en tips uit onze KatOBA-scholen.



Je krijgt géén tweede kans om een goede eerste indruk te maken!

Sollicitanten gaan vaak op zoek naar extra informatie over je school. Daarom hebben heel wat scholen de voorbije jaren geïnvesteerd in een nieuwe, aantrekkelijke website. Volgende tips kan je daarbij afvinken:

- mooie foto's die je school van haar beste kant laten zien
- liefst een eigentijds logo dat de dynamiek uitstraalt die je ook in je werking wilt terugzien
- up-to-date informatie
- elementen uit je visie uitlichten in tekeningen, foto's of kernwoorden, geen eindeloze en vage teksten

Kruisverhoor? Of focussen op persoonlijkheid?

Hoe pak je een sollicitatiegesprek aan? Heeft de sollicitant het gevoel dat hij of zij zich twee uur aan een stuk moet 'bewijzen'? Of worden de mensen ontvangen voor een rondleiding, een warm gesprek over wederzijdse verwachtingen en een zoektocht naar een 'match' op vlak van persoonlijkheid? Zit de 'vibe' goed?

Dan kan je bespreken hoe starters ingezet worden in de school, op welke ondersteuning ze kunnen rekenen, wie hen wegwijs zal maken in de visie en werking en op welke manier jij hen kansen zal geven om als starter rustig te groeien binnen je team. Als er tijdens het sollicitatiegesprek een 'klik' is met jou en eventueel de parallelcollega of mentor, is er een grotere kans op succes!

PIMP JE VACATURE!

Probeer in je vacature al duidelijk te maken waarin jouw school zich onderscheidt van de anderen, bijvoorbeeld:

- Als startende leerkracht sta je er niet alleen voor. Je maakt deel uit van een team van 3 leerkrachten die samen verantwoordelijk zijn voor de 2 klassen van het eerste leerjaar.
- Je hebt elke week 3 kindvrije momenten.
- Onze school beschikt over een modern gebouw met ruime klassen. De nieuwe sportzaal en recent vergroende speelplaats maken het plaatje compleet!
- Onze collega's vormen een hecht team en zullen je met open armen ontvangen!
- Je kan rekenen op terugbetaling van openbaar vervoer of een mooie fietsvergoeding!
- Onze school is vlot bereikbaar: via metro ..., tram ... of bus ... maar ook vlakbij afrit ...!
- Starters krijgen kansen in onze school en ruimte om te groeien! Onze mentor staat voor je klaar om je wegwijs te maken in onze organisatie.
- Koffie, thee en warme choco zijn steeds aanwezig voor je warme babbels met de collega's!
- Als starter maak je eerst kennis met onze school in een ondersteunende rol, we gooien je niet voor de leeuwen!
- Wil je een job bij ons combineren met een lerarenopleiding? Wij tonen begrip en denken mee hoe we dit traject draaglijk kunnen maken!